

## 10 外国人労働者の労働契約

※本項では、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」を「労働施策総合推進法」と表記。

### 1 外国人が国内で働くこと

外国人の入国・就労に際しては、目的や期間について日本の法令に基づく許可が必要であり、この業務は法務省の出入国在留管理庁が取り扱っている。

☆ 詳細は、法務省[出入国在留管理庁ホームページ](http://www.moj.go.jp/isa/index.html)参照。

<http://www.moj.go.jp/isa/index.html>

### 2 外国人が国内で働くことができる資格（在留資格）

外国人は、国内に在留して行うことができる活動または在留することができる身分もしくは地位が法律で定められている【**出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号）**】。日本では、入国・滞在資格と滞在中の活動資格の両者を含んだものを在留資格と言う。在留資格には、特定の活動に係る在留資格と特定の身分・地位に基づく在留資格（居住資格）がありそれぞれに在留期間が定められている。在留資格は就労【※】の可否により次のように分けられる。

【※】収入を伴う事業を運営する活動または報酬を受ける活動に従事すること。

#### ◇ 在留資格【出入国管理及び難民認定法 別表第一】

##### (1) 特定の就労活動が認められる在留資格

外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、高度専門職（1号イ・ロ・ハ、2号イ・ロ・ハ・ニ）、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術・人文知識・国際業務、企業内転勤、介護、興行、技能、特定技能（1号・2号）、技能実習（1号イ・ロ、2号イ・ロ、3号イ・ロ）

※例えば、「教育」では、中学校・高等学校の語学教師等、「技術・人文知識・国際業務」では、機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、「技能」では、外国料理の調理師、スポーツ指導者、貴金属等の加工職人など。また、在留期間については、更新することができる。

※「技術・人文知識・国際業務」については、業務の内容が大学等で勉強した内容などに関係していること」及び「技術もしくは知識を要する業務であること」が申請の許可条件となっており、単純労働は就労できる業務とは認められない。

##### (2) 非就労資格

文化活動、短期滞在、留学、研修、家族滞在

※ただし、「文化活動」、「留学」、「家族滞在」の場合は、事前に資格外活動の許可を受ければ、一定の範囲内でアルバイトが可能。

##### (3) 特定活動

ワーキング・ホリデー、経済連携協定（EPA）に基づく看護師・介護福祉士候補者、外交官等の家事使用人 等

#### ◇ 居住資格【出入国管理及び難民認定法 別表第二】

永住者、日本人の配偶者等、永住者の配偶者等、定住者

※これらの資格には、特に就労活動に制限はない（永住者を除き在留期間はある）。

☆「[在留資格一覧表](https://www.moj.go.jp/isa/applications/guide/qaq5.html)」（出入国在留管理庁ホームページ）

<https://www.moj.go.jp/isa/applications/guide/qaq5.html>

《日系人について》

日本国籍を持っている場合は就労に制限はないが、日本国籍を持っていない場合は「外国人が入国した」場合と同様の考え方となる。

日系2世、同3世とその家族は「日本人の配偶者等」または「定住者」としての在留資格が与えられることとされており、当該資格を取得した後は、在留期間は制限されているものの就労に制限はない。なお、3世の子（4世）については、3世の扶養を受ける未成年で未婚の実子である場合は「定住者」として入国できる。

《特別永住者について》

特別永住者の多くは、終戦前から我が国に居住することとなり、日本国との平和条約の発効により日本国籍を離脱し、終戦後も引き続き居住している朝鮮半島出身者及びその子孫の方々と、就職など、在留資格に制限はなく、外国人雇用状況報告制度における厚生労働大臣への届出も不要である。

特別永住者については在留管理制度の対象とはならないため、在留カードに代わるものとして「特別永住者証明書」が交付されているが、企業に就職するに当たり「特別永住者証明書」を提示する義務はなく、使用者は特別な必要のない限り提示を求めてはならないこととされている。

また、就職や退職の際に必要な雇用保険、社会保険、所得税、住民税等の手続きに関しては、日本人と同様に手続きを行うことができる。

《外国人留学生の卒業後の国内での就職について》

大学を卒業し、または専修学校専門課程において専門士の称号を取得して同教育機関を卒業した留学生等が、「留学」の在留資格の在留期間満了後も日本に在留し、継続して就職活動を行うことを希望する場合は、その者の在留状況に問題がなく、就職活動を継続するに当たり卒業した教育機関の推薦がある場合は、就職活動を行うための在留資格（特定活動、在留期間は6月）への変更が認められ、更に1回の在留期間の更新が認められるため、大学等を卒業後も就職活動のために1年間本邦に滞在することが可能である。

《有料職業紹介事業や労働者派遣事業について》

有料職業紹介事業とは、職業紹介に関し手数料又は報酬を受けて行う職業紹介事業をいい、この事業を行うには職業安定法第30条の厚生労働大臣の許可が必要である。

なお、外国人であることを理由に応募対象から外すことや、外国人を希望するといった求人を出すことはできない。

労働者派遣事業とは、派遣元事業主が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて派遣先のために労働に従事させることを業として行うことをいうが、派遣先は事前に派遣労働者を特定する行為はできず、派遣元はそれに協力できないことから、外国人であることを理由に派遣を拒むことや、派遣労働者に外国人を希望することはできない。

[派遣労働については「No5」参照]

#### 《ウクライナ避難民について》

ウクライナに対するロシアの武力侵攻による避難民の増加を念頭に、令和5年6月に改正入管法が成立し、同年12月に条約上の「難民」ではないものの「難民」と同様に保護すべき紛争避難民などを保護する「補完的保護対象者認定制度」が創設された。

「補完的保護対象者」とは、難民条約上の難民以外の者であって、難民の要件のうち迫害を受けるおそれのある理由が人種、宗教、国籍、特定の社会的集団の構成員であること又は政治的意見であること以外の要件を満たすものであり、原則として本人が住所または現在地を管轄する地方出入国在留管理局、支局及び出張所で申請書を提出し、認定を受けることとなる。

認定を受けた場合、条約における「難民」と同様、原則として「定住者」の在留資格の付与、永住許可要件の緩和、定住支援プログラムへの参加などを受けることができる。

### 3 不法就労とは

不法就労とは、ア（出入国在留管理庁の）許可を受けずに就労する場合、イ 在留資格を持たずに、あるいは在留期限が切れた後も滞在して就労する場合、ウ 出入国在留管理庁から認められた範囲を超えて働く場合である。

不法就労者を雇用した事業主、業として外国人に不法就労活動をさせたり、不法就労をあっせんした者は、「不法就労助長罪」として3年以下の懲役（※）または300万円以下の罰金あるいはそれらの併科となる【**出入国管理及び難民認定法第73条の2**】。また、不法就労を行った外国人や不法滞在している外国人は、日本からの強制退去のほか3年以下の懲役もしくは禁錮（※）もしくは300万円以下の罰金、またはそれらの併科となる【**同法第24条、第70条**】。（※）令和7年6月から「懲役」「禁錮」は「拘禁刑」に一本化される。

### 4 外国人労働者への労働関係法規の適用

国内で就労する限り、国籍を問わず、また、入管法上の合法・不法を問わず、原則として労働基準法、労働契約法、最低賃金法、労働安全衛生法、労災補償法などの労働関係法規が適用される。

労働基準法では、「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について差別的な取扱いをしてはならない」と定められている【**労働基準法第3条**】。

労働者の募集に当たっては、従事すべき業務内容、労働契約の期間、就業場所、労働時間、賃金等の労働条件を書面等で明示しなければならない【**職業安定法第5条の3第1項、同法施行規則第4条の2第3項、第4項**】。

賃金については、「活動」の在留資格による外国人の入国及び就労を許可するに当たり、多くの資格において「日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けること」として、具体額までは定めていないものの同じ事業所における同じ職種、同じ職歴の日本人労働者と同等以上の報酬（賃金）でなければならないとされている【**出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令（平2.5.24法務省令第16号）**】。

雇用保険については、外国公務員及び外国の失業補償制度が適用されていることが立証された者を除き、国籍を問わず被保険者となる。また、日本人以外の事業主が日本国内において行う事業が雇用保険法第5条に該当する場合は、当該事業主の国籍の如何及び有無を問わず、適用事業となる（例：在日外国大使館等）【**雇用保険に関する業務取扱要領 20051**】。

健康保険、厚生年金保険については、適用事業所である場合は国籍を問わず加入が義務づけられる。

健康保険、厚生年金保険の加入者とならない外国人は、国民健康保険及び国民年金の対象となる（ただし、短期在留の者は国民健康保険が適用されない）。なお、日本で一時的に年金制度に加入した外国

人は、日本に住所を有しなくなった日から2年以内に請求手続をすることで「脱退一時金」を受けることができる場合がある。

☆「**脱退一時金の制度**」については、[No.47] 及び 日本年金機構ホームページ参照。  
<https://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/sonota-kyufu/dattai-ichi-ji/20150406.html>

## 5 技能実習制度

技能実習制度は、国際貢献のため開発途上国等の外国人を最長5年間に限り受け入れ、生産現場等での実習（OJT）を通じて技能や技能を移転する制度であり、就労可能な在留資格としては最も多い。

技能実習生は1～2か月間の講習期間（日本語や日本で生活に必要なこと、労働に関する権利等を学ぶ）以外は、雇用関係の下、労働関係法規が適用される。なお、実習終了後は母国に帰ってその技能を活かす目的であるため、原則、転職は認められていない。

「技能実習2号」を良好に終了（2年10か月以上）すれば、「特定技能」取得の要件である技能試験と日本語試験が免除され、技能実習と職種・作業内容に関連性が認められる分野の「特定技能1号」に移行することができる（技能試験や日本語試験は不要）。また、技能実習時と異なる業務を行う場合でも、「技能実習2号」を良好に修了している場合は日本語試験が免除される。なお、「技能実習1号」から「特定技能」への移行は認められておらず、「技能実習3号」の場合は実習計画を満了していることが要件となる。

技能実習制度については、【**外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（技能実習法）**】においてその基本理念が定められており、国等の責務を明らかにするとともに、技能実習計画の認定及び監理団体の許可の制度を設け、「外国人技能実習機構（OTIT）」が実習実施者や監理団体に対して技能実習計画の認定を行うほか、指導監督の権限を有し、緊急相談専用窓口を設けたり、受入れ企業の調査などによる制度の管理を行っている。

また、所管省庁、都道府県等関係行政機関からなる「地域協議会」を設置し、指導監督・連携体制を構築している。

令和6年11月1日から、やむを得ない事情がある場合の転籍の運用が改善され、技能実習制度運用要領に明記されている。

### 《技能実習制度の枠組み》

#### ア 受入機関別のタイプ

##### （ア）企業単独型

日本の企業等が海外の現地法人、合併企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施

##### （イ）団体監理型

非営利の監理団体（事業協同組合、商工会等）が技能実習生を受入れ、傘下の企業等で技能実習を実施

#### イ 技能実習の流れ

##### （ア）1年目（在留資格「技能実習1号イ、ロ」）

講習（座学）：実習実施者（企業単独型のみ）又は監理団体で 原則2か月間実施（雇用関係なし）

実習：実習実施者で実施（雇用関係あり）

※団体監理型：監理団体による訪問指導・監査

##### （イ）2年目、3年目（在留資格「技能実習2号イ、ロ」）

実習

a 対象職種：送出国のニーズがあり、公的な技能評価制度が整備されている職種（令和6年9月30日時点：91職種167作業）

b 対象者：所定の技能評価試験（技能検定基礎級）の学科試験及び実技試験合格者

##### （ウ）4年目、5年目（在留資格「技能実習3号イ、ロ」）

実習

a 対象職種：技能実習2号移行対象職種と同一（技能実習3号が整備されていない職種を除く）

く)

b 対 象 者：所定の技能評価試験（技能検定 3 級）の実技試験合格者

c 監理団体及び実習実施者：一定の明確な条件を充たし、優良であることが認められるもの  
※家族帯同が認められず、原則として実習先の変更は不可。

※実習生の半数以上はベトナムが占めており、次いでインドネシア、フィリピン、中国などとなっている。

※技能実習生に対する人権侵害行為があったことから、令和 4 年 1 月、出入国在留管理庁、厚生労働省、外国人技能実習機構から実習実施者及び監理団体に対し【「技能実習生に対する人権侵害行為について（注意喚起）」令 4.1.21】が発出されている。

□外国人労働者の「育成就労」制度創設（技能実習制度の見直し）

技能実習制度を廃止。人材育成とともに労働力の確保を目的とする新制度「育成就労」を創設。

R6.6.14 入管法が成立。公布から 3 年以内に施行。2027 年までの運用開始予定。

これまでの技能実習制度では、対象分野が一定の知識・経験が必要な在留資格「特定技能 1 号」と一致していなかったが、新たな「育成就労」制度では対象分野を「特定技能 1 号」に一致させ、円滑な移行が図られ、その水準まで育成する期間として在留期間は上限 3 年とされる。さらに「特定技能 1 号」（在留期間は原則 5 年）から「特定技能 2 号」に移行すれば、在留期間の更新に上限がなく家族も帯同可能となり、永住者になれる可能性もあるなど、キャリアアップの道筋が明確化される。ただし、永住の許可要件として、税や社会保険料など「公租公課」の支払いなどが明記され、基準を満たさなくなった場合の取消事由も追加される。また、これまで原則 3 年間認められていなかった職場変更（転籍）についても、就労から 1～2 年（分野ごとに設定される）で技能検定試験基礎等級等や日本語能力などの要件を満たせば、本人の意向により転籍を認めることとされる。

☆ 改正法の概要（育成就労制度の創設等）

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001415280.pdf>（出入国在留管理庁ホームページ）

☆ 「技能実習生に対する人権侵害行為について（注意喚起）」（法務省ホームページ）

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001363938.pdf>

《参考判例》

縫製業を営む事業主が中国人研修生・技能実習生らに対して 36 協定を超えて時間外労働をさせた上、最低賃金に満たない低い単価の残業代しか支払わなかったことで刑事責任を問われ、有罪（懲役 6 月、執行猶予 3 年）が確定した【縫製業事業主（労基法違反被告）事件 和歌山地判平 20.6.3】。

## 6 「特定技能」による就労

国内人材を確保することが困難な状況にある産業分野において、一定の専門性・技能を有する外国人を受け入れる制度。

「特定技能」は、相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する「特定技能 1 号」、熟練した技能を要する業務に従事する「特定技能 2 号」の 2 種類がある。

具体的な特定産業分野について、「特定技能 1 号」は【出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の特定技能の項の下欄に規定する産業上の分野を定める省令（平成 31 年法務省令第 6 号）最終改正



【令 6.9.30】により、16 分野（介護、ビルクリーニング、工業製品製造業、建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、自動車運送業、鉄道、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業、林業、木材産業）が定められており、最長で通算 5 年の在留が可能である。なお、「特定技能 2 号」は、従来の建設および造船・舶用工業（溶接区分）の 2 分野から、上記 16 分野のうち「介護、自動車運送業、鉄道、林業、木材産業」を除く 11 分野が対象とされた。特定技能 2 号は更新の上限はなく、永住権や家族の帯同の要件を満たせる可能性があり、試験と実務経験により特定技能 1 号から特定技能 2 号へ移行することが可能である。

特定技能においては、原則として労働者と雇用主との間に就労する外国人をサポートする「登録支援機関」が介在するものの、労働者はすでに一定の専門性・技能を有し、即戦力として雇用主と個別労働契約を締結しており、転職も一定の範囲で可能である。

また、雇入れ企業に対し指導等を行うのは地方出入国在留管理局（法務省所管の出入国在留管理庁の地方支分部局。札幌、仙台、東京、名古屋、大阪、広島、高松、福岡の各市にある）であるが、指導対象は特定技能による入国管理・就労に関する範囲で、個別労働契約に基づく労使間の紛争については所管外である。したがって、企業との間で労働条件等についてトラブルが生じた場合は、自ら問題を解決するか、登録支援機関に可能な範囲での支援を依頼することとなる。ただし、技能実習における「監理団体」のようなサポート機能を有する仲介あっせん機関はないため、行政の相談窓口等を利用することとなる。

#### 《「監理団体」と「登録支援機関」について》

- (1) 「監理団体」・・・「人づくり」に寄与するため、技能実習生を受け入れ、入国時の講座や受入企業に対する訪問等により、「技能実習計画」に従った適正な実習が実施されているかの確認・指導を行う非営利団体（事業協同組合、商工会議所、公益法人等）。定期的に監査を行い、違反の疑いがあれば地方出入国在留管理局に報告する（受入機関とは上下関係にある）。
- (2) 「登録支援機関」・・・特定技能外国人が在留中に安定的かつ円滑に活動を行うことができるよう、受入機関との支援委託契約により、「支援計画」に基づき職業生活、日常生活や社会生活などにおける様々な支援（事前のガイダンス、出入国時の送迎、生活オリエンテーション、公的手続き等への同行、日本語教育機会の提供、相談・苦情への対応、転職支援等）を行う。

## 7 外国人労働者の雇用管理・労務管理に関する課題

少子高齢化が進む我が国においては外国人労働者の受入れが進んでいる。

外国人労働者に関しては、人手不足の分野で低技能・低賃金の外国人を労働力として受け入れたいというニーズが比較的高く、長時間の単純作業など過酷な労働環境に置かれたり、文化の違いや言語によるコミュニケーション不足などの要因もあって、労働条件を巡るトラブルや職場でのいじめ・パワハラ等も問題となっている。このような状況を改善していくためには、雇用に関するルールについて外国人労働者を雇用する企業への啓発と外国人労働者の支援を並行して進めていく必要がある。また、外国人労働者はスキルの獲得や将来のキャリアアップを目的としている人が多く、今後、外国人雇用においては人材育成の観点を重視することの必要性が叫ばれている。

#### (1) 外国人雇用状況報告の届出制度

事業主は、外国人労働者（特別永住者、在留資格「外交」・「公用」の者を除く）の雇用に当たり、その雇入れまたは離職の際に当該労働者の氏名、在留資格、在留期間等について確認し、所轄のハローワークに届け出なければならない【労働施策総合推進法第 28 条】。

＊詳しくは最寄りのハローワークまで

## (2) 外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針

労働施策総合推進法に基づき、外国人が国内において安心して働くことができるよう事業主が講ずべき事項について指針を定めている。

同指針においては、事業主が外国人労働者について、労働関係法令及び社会保険関係法令を遵守するとともに、外国人労働者が適切な労働条件及び安全衛生のもと、在留資格の範囲内で能力を発揮しつつ就労することができるよう、指針で定める事項について適切な措置を講ずることとされている。

### 《事業主が努めるべきこと（指針からの抜粋）》

#### ア 外国人労働者の募集及び採用の適正化

- ・募集に当たって、従事すべき業務内容、契約期間、就業場所、労働時間や休日、賃金、労働・社会保険の適用等について、書面の交付等により明示すること
- ・特に当該外国人が日本国外に居住している場合、渡航または帰国に要する旅費その他の費用負担の有無または費用負担の割合、住居の確保等、募集条件の詳細についてあらかじめ明確にするよう努めること
- ・職業紹介事業者に対し求人の申込みを行うに当たり、国籍による条件を付すなど差別的取扱いをしないこと
- ・採用に当たってあらかじめ在留資格を確認し、従事することが認められる者であることを確認（「在留カード」の写しを控え、雇用目的に沿った在留資格を有するか、在留期間はいつまでかを確認）すること 等

#### イ 適正な労働条件の確保

- ・国籍を理由として賃金、労働時間その他の労働条件について差別的取扱いをしてはならない
- ・労働契約の締結に際し、労働条件について書面の交付等により明示するに当たっては、母国語その他の当該外国人が使用する言語または平易な日本語を用いるなど、当該外国人が理解できる方法により明示するよう努めること

※厚生労働省のホームページにおいて、英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語など13か国語の「モデル労働条件通知書」が掲載されている

- ・法定労働時間の遵守等、労働時間の適正な管理を行うとともに、時間外・休日勤務の削減に努めること。また、労働基準法の定めるところにより年次有給休暇を与えること

#### ウ 安全衛生の確保

- ・安全衛生教育を実施するに当たっては、当該外国人がその内容を理解できる方法により行うこと（特に、使用させる機械、原材料等の危険性または有害性及びこれらの取扱方法等が確実に理解されるよう留意すること）
- ・労働災害防止のための指示等を理解することができるよう、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努めること
- ・事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等の方法を用いる等、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うよう努めること

#### エ 労働保険・社会保険の適用等

- ・保険給付に係る請求手続等について、外国人労働者が理解できる方法により周知に努めるとともに、被保険者に該当する外国人労働者に係る適用手続等必要な手続をとること
- ・外国人労働者が離職する場合には、離職票の交付等必要な手続を行うとともに、失業等給付の受給に係るハローワークの窓口の教示その他必要な援助を行うこと
- ・労働災害等が発生した場合には、労災保険給付の請求その他の手続に関し、外国人労働者やその家族等からの相談に応ずることとともに必要な援助を行うよう努めること
- ・外国人労働者が病気、負傷等（労働災害によるものを除く）により就業できない場合は、健康保険の傷病手当金が支給され得ることについて教示するよう努めること

オ 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等

- ・外国人労働者が円滑に職場に適應できるよう、社内規程等の多言語化、職場における円滑なコミュニケーションの前提となる環境の整備に努めること
- ・日本語教育及び日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等について理解を深めるための支援を行うとともに、地域社会における行事や活動に参加する機会を設けるよう努めること
- ・苦情や相談を受け付ける窓口の設置等、体制を整備し、日本における生活上または職業上の苦情・相談等に対応するよう努めるとともに、必要に応じ行政機関の設ける相談窓口についても教示するよう努めること
- ・教育訓練の実施その他必要な措置を講ずるよう努めるとともに、母国語での研修の実施等働きやすい職場環境の整備に努めること
- ・適切な宿泊施設を確保するよう努めるとともに、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、十分な機会が保障されるよう努めること
- ・在留期間が満了し在留資格の更新がなされない場合には、雇用関係を終了し、帰国のための手続の相談等を行うよう努めること
- ・日本人労働者と外国人労働者とが、文化、慣習等の多様性を理解しつつ、ともに就労できるよう努めること

カ 解雇等の予防及び再就職の援助

- ・外国人労働者に対し、安易な解雇・雇止めを行わないようにすること
- ・外国人労働者が離職する場合において再就職を希望するときは、関連企業等へのあつせん、教育訓練等の実施・受講あつせん、求人情報の提供等、当該外国人労働者の在留資格に応じた再就職が可能となるよう、必要な援助を行うよう努めること

キ その他

- ・労働者派遣または請負を行う事業主に係る留意事項の遵守
- ・外国人労働者の雇用労務責任者の選任（常時 10 人以上の外国人を雇用するとき）
- ・在留資格に応じて講ずべき必要な措置の実施（特定技能、技能実習生、留学生に関する届出や支援等）
- ・給与を支払う場合には所得税の源泉徴収が必要であるが、当該外国人が非居住者（国内に住所を有しない、または現在まで引き続いて 1 年以上居住を有しない者）である場合には一律 20.42%の源泉所得税を徴収することとなる。

☆ 「[外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針](https://www.mhlw.go.jp/content/000601382.pdf)」（平成 19 年厚生労働省告示第 176 号 最終改正 令元. 9. 19 厚生労働省告示第 120 号）  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000601382.pdf>

☆ [外国人の雇用](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page11.html)（厚生労働省ホームページ）  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/jigyounushi/page11.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page11.html)

☆ [外国人労働者向けモデル労働条件通知書](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000056460.html)（厚生労働省ホームページ）  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000056460.html>

☆ 厚生労働省「[大阪外国人雇用サービスセンター](https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-foreigner/)」（ハローワーク）  
<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-foreigner/>

(3) 国の取組み

外国人労働者が増加し、その国籍も多様化するなか、労働関係における様々な課題の改善を図るため、厚生労働省や経済産業省では企業等に対して外国人を雇用する際のルールや雇用管理に関する啓発などを行っている。



- ☆ 「[外国人雇用はルールを守って適正に](https://www.mhlw.go.jp/content/000603552.pdf)」 （厚生労働省ホームページ）  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000603552.pdf>
- ☆ 「[外国人生活支援ポータルサイト「雇用・労働」](https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/work_employment.html)」 （出入国在留管理庁ホームページ）  
[https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/work\\_employment.html](https://www.moj.go.jp/isa/support/portal/work_employment.html)
- ☆ 「[外国人雇用 Q&A](https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/content/contents/001833420.pdf)」 （厚生労働省ホームページ）  
<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/content/contents/001833420.pdf>
- ☆ 「[高度外国人材にとって魅力ある就労環境を整備するために（好事例集）](https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11655000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiro-udoutaisakubu-Gaikokujinkoyoutaisakuka/486174.pdf)」 （厚生労働省ホームページ）  
<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11655000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiro-udoutaisakubu-Gaikokujinkoyoutaisakuka/486174.pdf>
- ☆ 「[外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック](https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/ryugakusei_katsuyaku_pt/pdf/20200228_01.pdf)」 （経済産業省ホームページ）  
[https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/ryugakusei\\_katsuyaku\\_pt/pdf/20200228\\_01.pdf](https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/ryugakusei_katsuyaku_pt/pdf/20200228_01.pdf)
- ☆ 「[外国人留学生の国内就職支援研修モデルカリキュラム](https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000776533.pdf)」 （厚生労働省ホームページ）  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000776533.pdf>